

**Parlamentssitzung vom 21. März 2011**

**Traktandum 7**

**Neues Personalrecht – Reglement**

Beschluss; Direktion Präsidiales und Finanzen

**Bericht und Antrag des Gemeinderats an das Parlament**

**I. Aufbau dieses Berichts**

Der Gemeinderat legt dem Parlament ein totalrevidiertes Personalrecht vor.

Dieser Bericht legt zuerst dar, was den Anstoss zur Totalrevision gab, und macht einige allgemeine Aussagen zum Thema „modernes Personalrecht“ (Ziffer II).

Anschliessend folgen Erläuterungen zu einzelnen Themen. Sie sind gleich gegliedert wie der Entwurf des neuen Personalreglements.

Einzelheiten werden nicht im vorliegenden Bericht erläutert, sondern im Reglementsentwurf selbst, und zwar in der Spalte rechts aussen.

**II. Modernes Personalrecht**

**1. Personalstrategie**

Der Gemeinderat gab im August 2007 die Erarbeitung einer Personalstrategie in Auftrag. Im Dezember 2008 wurde diese vom Gemeinderat verabschiedet. Einer der fünf Schwerpunkte der Strategie sind die Anstellungsbedingungen. Diese sollen entlang den dort erwähnten Stossrichtungen überarbeitet werden. Dies erfordert eine Revision des bestehenden Personalrechts.

Für die Arbeiten an der Revision war die Personalstrategie somit eine wichtige Grundlage. Die einzelnen Stossrichtungen wurden im Projektverlauf vertieft diskutiert und geprüft. Häufig – aber nicht immer – wurden sie mit den vorliegenden Entwürfen aufgenommen.

**2. Motion 0725**

Das Parlament erteilte dem Gemeinderat am 5. Mai 2008 mit der Überweisung der Motion 0725 „Für ein modernes Personalrecht – Gesamtrevision“ den Auftrag, dem Parlament, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer parlamentarischen Spezialkommission, eine Totalrevision des Personalrechts der Gemeinde (Personalreglement, Lohnreglement) zu unterbreiten. Die Motion war wie folgt begründet:

„Das aktuelle Personalreglement datiert aus dem Jahre 1996. Inzwischen haben sich die Auffassungen, wie eine moderne Personalpolitik der öffentlichen Hand aussehen sollte, verändert. Auf Bundes- und Kantonsebene, aber auch in vielen Kommunen wurde das Personalrecht in den letzten Jahren dementsprechend angepasst. Auch die Gemeinde Köniz verdient ein modernes, zukunftsgerichtetes und flexibles Personalrecht. Dementsprechend sollten Personal- und Lohnreglement in ihrer Gesamtheit analysiert, der politischen Diskussion ausgesetzt und revidiert werden.

Diskussionen der letzten Monate haben gezeigt, dass beispielsweise Punkte wie Beamtenstatus, Teuerungsausgleich, Kündigungs- und Abgangsmodalitäten, familienverträgliche Rahmenbedingungen, Lohnsystem und Leistungshonorierung näher geprüft werden sollten. Anstelle von Einzelmassnahmen drängt sich eine flächendeckende Analyse und eine daraus folgernde Totalrevision des Personalrechts – in enger Kooperation von Gemeinderat, Parlament und Sozialpartnern – auf.“

### 3. Was ist modern?

Die Motion verlangt ein „modernes, zukunftsgerichtetes und flexibles Personalrecht“. Sie nennt auch einige Punkte, die näher geprüft werden sollen. Es kommt aber in der Motion nicht sehr deutlich zum Ausdruck, was ein „modernes Personalrecht“ ausmacht.

Bei der Erarbeitung der neuen Entwürfe wurde auf verschiedenen Wegen versucht, eine moderne Regelung zu erreichen:

- **Gutes behalten:** Die bisherigen Regelungen sind mit ungefähr 15 Jahren recht jung. Einige Fragen sind darin gut und durchaus zeitgemäss beantwortet. Daran soll möglichst wenig geändert werden.

Zu denken ist hier an zahlreiche Einzelheiten, die politisch von kleiner Bedeutung sind, wie die Regeln über die Ferienkürzung, die Regeln über den Rechtsschutz.

- **Quervergleich mit anderen Arbeitgebern:** Die Gemeinde Köniz soll eine attraktive Arbeitgeberin bleiben. Die Motion weist zu Recht darauf hin, dass in den letzten 15 Jahren einige personalpolitische Themen weiterentwickelt wurden, dass also andere Arbeitgeber mittlerweile „modernere“ Regeln haben als die Gemeinde Köniz. Hier scheinen gewisse Anpassungen nötig.

Zu denken ist beispielsweise an die Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag (Aufgabe des Beamtenstatus und der Anstellung durch Verfügung), etwas mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit (Stichwort: Jahresarbeitszeit), Anpassung der Ferienregelung (mehr Ferien, dafür Streichen des Nachbezugs gewisser Feiertage an Wochenenden), Justierung der Regelung der Elternschaft, Neuregelung der generellen Lohnentwicklung (bisher: „Teuerungsausgleich“) oder Anpassungen der Leistungen bei Kündigungen infolge von Stellenaufhebungen (Fokussieren auf das Finden einer neuen Stelle).

Zu denken ist hier aber auch an Begriffe, die heute nicht mehr modern oder nicht richtig scheinen, beispielsweise Dienst (Dienstverhältnis, Dienstjahre, Dienstalter wurden ersetzt durch Arbeitsverhältnis, Anstellungsdauer) oder Angestellte/Bedienstete (neu Mitarbeitende).

- **Kompliziertes vereinfachen:** Das bisherige Personalrecht der Gemeinde Köniz hat Eigenarten, welche die Abläufe unnötig komplizieren und der Transparenz abträglich sind.

Zu denken ist insbesondere an die Abgrenzung der öffentlich-rechtlichen von den privatrechtlichen Anstellungen, die Kompetenzen und Detailregelungen der Stellenbewirtschaftung, das Nebeneinander von zwei Reglementen (Personalreglement und Lohnreglement) und zahlreichen Weisungen des Gemeinderats (rund 30 Weisungen im Bereich Personal).

Eine Vereinfachung (und Modernisierung, wenn man so will) kann erreicht werden, indem in Zukunft

- nur noch *ein* Reglement besteht;
- *eine* Verordnung anstelle der zahlreichen Weisungen besteht;
- für möglichst viele Mitarbeitende dasselbe Recht gilt.

### III. Allgemeine Bestimmungen

#### 1. Geltungsbereich

(Erläuterungen zu Art. 1 Reglementsentwurf)

##### 1.1 Regel: Anstellung nach öffentlichem Recht, nicht nach Privatrecht

Es wurde vertieft geprüft, ob die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung nach wie vor öffentlich-rechtlich angestellt werden sollen. Die Alternative wäre eine privatrechtliche Anstellung nach Obligationenrecht. Es sprechen mehr Gründe für die öffentlich-rechtliche Anstellung:

- Das Personalrecht verschiedener schweizerischer Gemeinwesen hat sich zwar in den letzten Jahrzehnten an das Privatrecht angenähert. Es ist aber kein grösseres Gemeinwesen bekannt, das sein Personal privatrechtlich anstellt. Es ist auch nicht anzunehmen, dass das in der nächsten Zeit geschieht, ist doch eine weitere vorgeschlagene Annäherung auf Bundesebene auf Kritik gestossen (siehe BZ vom 21. November 2009, Seite 6; NZZ vom 6. Januar 2009, Seite 14; Bund vom 13. März 2010). Die Regel, dass das Gemeindepersonal öffentlich-rechtlich angestellt werde, ist somit nach wie vor modern.
- Auch wenn sich die Gemeinde entschiede, ihr Personal privatrechtlich anzustellen, wäre sie nicht gleichgestellt wie privatrechtliche Unternehmen. Denn die Gemeinde ist bei all ihrem Handeln – auch im Personalwesen – an das Verfassungsrecht gebunden, und das bedeutet, dass sie in jedem Fall an das Verhältnismässigkeitsprinzip, an die Grundrechte und an gewisse Verfahrensgrundsätze gebunden ist. Eine vollständige Ablösung vom öffentlichen Recht wäre deshalb gar nicht möglich.
- Die öffentlich-rechtliche Anstellung fügt sich reibungslos ein in gewisse rechtliche Mechanismen. So kann beispielsweise für Fragen, die im Gemeinderecht nicht geregelt sind, auf das Personalrecht des Kantons zurückgegriffen werden; und auch in Verfahrensfragen kann die Gemeinde auf das in der Gemeindeverwaltung bekannte Instrumentarium (etwa Verfügung und Beschwerde) zurückgreifen. Bei einem Wechsel zur privatrechtlichen Anstellung würden diese Vorteile wegfallen.

##### 1.2 Vereinfachte Grenzziehung öffentlich-rechtliche/privatrechtliche Anstellungen

Die Grenzziehung zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungen ist heute zu kompliziert und im Arbeitsalltag der Personalverantwortlichen hinderlich. Das zeigt sich etwa bei kleinen, schwankenden Pensen oder bei befristeten Anstellungen.

Dies kann vereinfacht werden. Inskünftig soll es nur noch eine ganz kleine Zahl von privatrechtlichen Anstellungen geben, und im Rahmen einer Bereinigung sollen viele der heutigen privatrechtlichen Anstellungen ins öffentliche Recht überführt werden (zum Beispiel ein grosser Teil des Reinigungspersonals). Die finanziellen Folgen für die Gemeinde sind tragbar: Zum einen handelt es sich bei den bisherigen privatrechtlichen Anstellungen um vergleichsweise kleine Anstellungen. Zum anderen war es schon bisher die Praxis zu zwei finanziellen Themen – Lohnfortzahlung und Dienstaltersanerkennung –, das Personalreglement analog auf die meisten privatrechtlichen Anstellungen anzuwenden.

Die privatrechtliche Anstellung nach Artikel 319 ff. OR ist gemäss dem gemeinderätlichen Verordnungsentwurf noch vorgesehen für

- Praktikantinnen und Praktikanten;
- Mitarbeitende, die von der Gemeinde ausnahmsweise trotz erreichter Altersgrenze angestellt werden;
- Mitarbeitende, die in unregelmässigen, kurzen Einsätzen eine Hilfstätigkeit ausüben (nach aktuellem Kenntnisstand sind dies: Ablesende Wasserzähler; Hilfspersonal RAZ; Aushilfen im Ferienheim Kandersteg; Mitarbeitende Tierkörpersammelstelle; Mitarbeitende Abstimmungen und Wahlen; eventuell kurze Einsätze für das Kultursekretariat).

### *1.3 Andere Verhältnisse, die nicht dem Personalrecht der Gemeinde unterstehen*

Neben den privatrechtlichen Arbeitsverträgen gibt es noch andere Tätigkeiten, für die das neue Personalreglement nicht gelten wird:

- Aufträge unterstehen ohnehin nicht dem Personalrecht (z.B. Schulsport-LeiterInnen, Schulärzte u.a.). Das kann übrigens aus dem Reglementsentwurf herausgelesen werden, der nur von *Arbeitsverhältnissen* spricht.
- Einige Tätigkeiten unterstehen besonderen Bestimmungen: Für die Tätigkeit als Gemeinderats-, Kommissions- oder Parlamentsmitglied gelten Gemeindeordnung und Behördenreglement; für Angehörige der Feuerwehr gelten die Erlasse über die Feuerwehr; für Lehrkräfte gilt kantonales Recht; für Lernende gelten das eidgenössische Berufsbildungsgesetz und das Obligationenrecht; für das Personal in Schulen, dessen Anstellungsbedingungen nicht durch kantonales Recht geregelt werden, gilt Artikel 25 des Bildungsreglements. Diese und vergleichbare besonderen Bestimmungen werden vorbehalten.

Man wird neue Vertragsmuster erarbeiten müssen, und unter anderem ist in den Verträgen darauf hinzuweisen, welchem Recht der Vertrag untersteht.

### *1.4 Vorbehalt des übergeordneten Rechts*

Für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträge gilt nicht nur das Personalrecht der Gemeinde Köniz. Übergeordnete Bestimmungen bleiben vorbehalten. Darunter hat man sich beispielsweise Folgendes vorzustellen:

- Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin ist die Gemeinde an das Verfassungsrecht gebunden. Das bedeutet, dass sie insbesondere verhältnismässig handeln muss, dass sie vor dem Erlass von Verfügungen das rechtliche Gehör gewähren muss und dass sie ihre Verfügungen begründen muss.
- Übergeordnete Bestimmungen enthält auch das Gleichstellungsgesetz. Darin ist beispielsweise die Nichtigkeit von Kündigungen in bestimmten Fällen vorgesehen, oder es gibt in gewissen Fällen ein Wahlrecht zwischen dem Verlassen der Gemeinde und einer Abfindung. Diese besonderen Regeln gelten auch ohne Erwähnung im Personalreglement der Gemeinde Köniz.

### *1.5 Was gilt bei Lücken im neuen Personalrecht?*

Kein Erlass ist lückenlos. Auch das neue Personalrecht wird Lücken enthalten. In einem solchen Fall wird in einem ersten Schritt das kantonale Personalrecht angewendet (so Art. 32 Gemeindegesetz), in einem zweiten Schritt das Obligationenrecht (so Art. 105 des kantonalen Personalgesetzes).

### *1.6 Ähnliche, aber nicht identische Grenzziehungen*

Die neuen Regelungen sollen wie erwähnt zu einfacheren Grenzziehungen führen. Beispielsweise soll der Stellenplan tendenziell deckungsgleich sein mit dem Kreis der öffentlich-rechtlich Angestellten. Eine vollständige Deckung wird aber nicht erreicht werden. Ähnliches gilt für Zuständigkeit der Personalabteilung (sie wird sich tendenziell, aber nicht durchwegs decken mit dem Kreis der öffentlich-rechtlichen Anstellungen) und für die Lohnbuchhaltung (sie wird tendenziell, aber nicht ausschliesslich Löhne ausbezahlen an Personen, die von der Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellt sind).

## **IV. Ausgaben für das Personal und Stellenplan**

(Erläuterungen zu Art. 7/Art. 8 des Reglementsentwurfs)

### **1. Klarere Trennung der Kompetenzen (Budget: Parlament, Stellenplan: Gemeinderat)**

#### *1.1 Einführung*

Das heute geltende Personalrecht (Personalreglement aus dem Jahr 1995 und Lohnreglement aus dem Jahr 1997) enthält Regelungen, die immer noch recht modern sind, und andere, die heute als unmodern erscheinen. Der Bereich „Stellenschaffung und -bewirtschaftung“ ist ein Bereich, der recht offensichtlich unmodern geregelt ist. Deshalb werden in diesem Bereich grössere Änderungen vorgeschlagen.

#### *1.2 Heute geltendes Recht: Darstellung und Würdigung*

Heute ist das Parlament für die Schaffung von unbefristeten Stellen zuständig, der Gemeinderat für die Schaffung von befristeten Stellen. Im Einzelnen ist das System unübersichtlich, und die Abläufe sind kompliziert.

Es ist auch unmodern: Nach der heute vorherrschenden, also modernen Vorstellung in Betriebswirtschaft und im öffentlichen Recht ist es Aufgabe von Verwaltungsrat oder Gemeinderat, innerhalb des ihm vorgegebenen Budgets die Stellen zu schaffen und zu bewirtschaften. Andere Gemeinwesen haben dies erkannt und schon länger die Kompetenz zur Stellenschaffung und -bewirtschaftung der Exekutive (Regierungsrat, Gemeinderat) übertragen (siehe etwa Kanton Bern, offenbar auch die Stadt Bern).

### **2. Änderungen gemäss Entwurf**

Es wird vorgeschlagen, dass das Parlament das gesamte Personalbudget festlegt und dass der Gemeinderat innerhalb dieses Budgets den Stellenplan frei gestalten kann. Die Kompetenzen des Parlaments im Bereich Stellenschaffung werden also an den Gemeinderat übertragen.

Der Gemeinderat ist dafür verantwortlich, dass er bei der Gestaltung des Stellenplans das Budget einhält.

#### *2.1 Zu den Kompetenzen des Parlaments*

Das Personalbudget bleibt in der Zuständigkeit des Parlaments. Der Stellenplan liegt zwar in der Zuständigkeit des Gemeinderats, er wird aber der Kommission, die den Voranschlag vorberät, zur Kenntnis gegeben.

Dass das Parlament seine Kompetenz zur Stellenbewirtschaftung abgibt, scheint auf den ersten Blick eine recht grosse Änderung zu sein. In Wirklichkeit ist aber die Änderung klein: Das Parlament hatte bei den bisherigen Abläufen keinen Einblick in den Stellenplan, es erhielt nur jeweils zusammen mit dem Verwaltungsbericht Kenntnis vom Stand der Stellen je Abteilung am Ende des Vorjahrs. Die Anträge betreffend Stellenbewirtschaftung und Stellenumwandlung wurden soweit ersichtlich bisher vom Parlament nicht vertieft diskutiert. Insofern ist es transparenter und übersichtlicher, wenn die Kommission, die den Voranschlag berät, jedes Jahr den ganzen Stellenplan zur Einsicht erhält.

#### *2.2 Zu den Kompetenzen des Gemeinderats*

Der GR handelt im Rahmen seiner finanziellen Kompetenzen heisst grundsätzlich: Die nötigen Voranschlagskredite müssen vorliegen und ausreichen.

Weil gewisse Kompetenzen an die Direktionsvorstehenden delegiert werden sollen, werden dem Gemeinderat im jeweils laufenden Jahr Geschäfte nur dann vorgelegt, wenn die Direktionsvorstehenden nicht über die nötigen finanziellen Mittel verfügen. Der Gemeinderat kann in solchen Fällen entweder eine Kompensation über Direktionsgrenzen hinweg vornehmen oder einen Nachkredit sprechen (Grenze: Fr. 200'000.00).

Wenn ein geplantes Geschäft das Folgejahr betrifft, muss man auf einen andern Umstand achten: Für das Folgejahr besteht während langer Zeit noch kein beschlossener Voranschlag. Wenn der Gemeinderat in diesem Schwebezustand neue Stellen schafft, hat er auf möglichst zuverlässige Prognosen abzustellen, damit er im Folgejahr den dannzumaligen Voranschlagskredit einhalten kann. – Aufgrund langjähriger Erfahrungen kann darauf hingewiesen werden, dass hier in der Praxis keine nennenswerten Probleme bestehen, aufgrund von Fluktuationen ist – in Jahren mit normalen Voranschlägen – die nötige finanzielle Manövriermasse vorhanden.

### *2.3 Kompetenzen der Direktionsvorstehenden*

Der Gemeinderat sieht vor, in der Verordnung in einem eingeschränkten Mass Kompetenzen an die Direktionsvorstehenden zu übertragen. Beispielsweise soll ihnen erlaubt werden, in eigener Kompetenz befristete Stellen (etwa für Aushilfen) zu schaffen, sofern die Voranschlagskredite ihrer Organisationseinheiten ausreichen. Eine solche beschränkte Kompetenzübertragung steht in starker Übereinstimmung mit der Verantwortung der Direktionsvorstehenden für die Einhaltung ihrer Voranschlagskredite und erscheint in diesem Sinn als stufengerecht und modern.

Mittel- und längerfristige Stellen können die Direktionsvorstehenden nicht schaffen. Diese Kompetenz soll beim Gemeinderat bleiben.

### **3. Zuständigkeit des Gemeinderats, Vereinbarkeit mit der Gemeindeordnung**

Artikel 66 Ziffer 14 der Gemeindeordnung vom 2. Juli 1961 hielt fest, das Parlament sei zuständig zum Beschluss über die Schaffung und Aufhebung dauernd besoldeter Stellen. Die Gemeindeordnung vom 2. Juli 1961 wurde abgelöst durch die Gemeindeordnung vom 16. Mai 2004. In den Übergangsbestimmungen der neuen Gemeindeordnung ist aber festgehalten, dass Artikel 66 Ziffer 14 der alten Gemeindeordnung weiterhin in Kraft bleibt. Er „tritt ohne weiteres ausser Kraft, wenn das Produktebudget definitiv eingeführt wird“ (Art. 89 Abs. 2 Bst. a erstes Lemma der neuen Gemeindeordnung).

Es stellt sich die Frage, ob diese Bestimmung verhindert, dass alle Kompetenzen im Zusammenhang mit den Stellen an den Gemeinderat übertragen werden. Liest man die Debatten im Parlament zur Totalrevision der Gemeindeordnung (Sitzung vom 8. März, Protokoll Seite 43) und zum IAFP (Sitzung vom 27. August 2007, Seiten 139 und folgende), so gelangt man zu folgendem Schluss:

Dem Antragsteller, Herrn Urs Wilk, ging es vor allem darum, dass das Parlament seine Kompetenzen im Bereich der Stellen nicht verlor, solange das neue Personalrecht und die Arbeiten der Kommission K2005 nicht abgeschlossen waren. Beide Projekte haben sich in der Folge aber anders entwickelt: Das neue Personalrecht wurde dem Parlament gar nicht vorgelegt, und die Kommission K2005 kam in der Folge selbst zum Schluss, der integrierte Aufgaben- und Finanzplan als „NPM-Light“ sei einem voll ausgebauten New Public Management vorzuziehen. Im Parlament begrüsst alle Sprecher der Fraktionen den IAFP als Ergebnis der siebenjährigen Tätigkeit der Kommission K2005.

Artikel 89 der neuen Gemeindeordnung darf deshalb nicht dem Wortlaut nach interpretiert werden: Die Gemeinde Köniz hat zwar heute kein Produktebudget, aber sie hat einen integrierten Aufgaben- und Finanzplan; zusätzlich hat das Parlament mit dem Planungsbeschluss ein neues Instrument, mit dem das Parlament auf den Zuständigkeitsbereich des Gemeinderats einwirken kann und ihn verpflichten kann, ein Produkt in eine bestimmte Richtung zu entwickeln (siehe Art. 52a GO und das IAFP-Reglement). Das Anliegen, das in der Parlamentssitzung vom 8. März 2004 unter dem Stichwort „Produktebudget“ diskutiert wurde, ist also erfüllt. Man kann mit guten Gründen sagen, Artikel 66 Ziffer 14 der alten Gemeindeordnung sei am 1. Juni 2008 mit Inkrafttreten der Regelungen über den IAFP und den Planungsbeschluss ohne weiteres ausser Kraft getreten.

## **V. Arbeitsverhältnis: Begründung, Änderung, Beendigung**

### **1. Begründung des Arbeitsverhältnisses**

(Erläuterungen zu Art. 10 ff. des Reglementsentwurfs)

#### *1.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag*

In den Erläuterungen zu Artikel 1 des Reglementsentwurfs wird ausgeführt, warum die Mitarbeitenden mit möglichst wenigen Ausnahmen dem öffentlichen Recht unterstellt werden sollen.

Hier ist nun darzulegen, warum die Mitarbeitenden durch Vertrag angestellt werden sollen. Das stellt nämlich eine Änderung dar: Bisher wurden die Mitarbeitenden mit Wahl-Verfügung angestellt. Die Anstellung durch Vertrag scheint aber zeitgemässer zu sein (siehe etwa Art. 16 PG BE, Art. 8 BPG, Art. 6 PR LU; anders hingegen § 12 PG ZH). Sie bringt besser zum Ausdruck, dass es das gegenseitige Einverständnis braucht, damit die Anstellung zustande kommt.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis durch Vertrag entsteht, bestehen einige Eigenheiten gegenüber einem Vertrag nach Obligationenrecht:

- Beispielsweise sind Anpassungen auch ohne Vertragsänderung (also ohne Zustimmung der Mitarbeitenden) möglich (vgl. Art. 17 des Reglementsentwurfs zur einseitigen Änderung des Arbeitsverhältnisses).
- Das Bundesgericht hält fest, dass das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis die Entwicklung mitmacht, welche die Gesetzgebung erfährt (siehe Art. 15 des Reglements zur automatischen Anpassung, ferner beispielsweise die Bundesgerichtsentscheide 9C\_83/2007 vom 15.1.2008 und 1C\_230/2007 vom 11.3.2008, allerdings ohne ausdrücklichen Hinweis auf den Wechsel der neueren Personalgesetzgebungen zum Vertragsmodell).

Einseitige Anordnungen (wie eine Kündigung oder eine einseitige Änderung) werden von der Gemeinde als Arbeitgeberin nach wie vor mit Verfügung geregelt. Dies eröffnet den gewohnten Rechtsmittelweg, indem die Mitarbeitenden sich gegen die Verfügung mit Beschwerde wehren können (ohne Verfügung müsste der im Verwaltungsrecht unübliche Klageweg beschritten werden). Eine solche Regelung ist deshalb auch üblich (siehe Art. 107 PG BE, Art. 34 BPG).

### **2. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

(Erläuterungen zu Art. 15 ff. des Reglementsentwurfs)

#### *2.1 Grundsätzliches*

Das Weisungsrecht (Art. 31 des Reglementsentwurfs) erlaubt der Gemeinde als Arbeitgeberin, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Arbeitsvertrags zu konkretisieren. Die Gemeinde kann ihren Mitarbeitenden also über die Ausführung der Arbeit und über das Verhalten im Betrieb Weisungen erteilen. Solche Weisungen dürfen aber nicht von der vertraglichen Vereinbarung abweichen.

Hier wird nun die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass die Gemeinde einseitig gewisse Änderungen vornehmen darf, die über das Weisungsrecht hinausgehen. Die Gemeinde soll also einseitig in die vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden eingreifen dürfen.

Grund dafür ist, dass die Gemeinde als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin nur aus sachlichen Gründen kündigen darf und dass sie – unter anderem – an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden ist. Änderungskündigungen sind für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber deshalb nicht so einfach möglich wie für einen privatrechtlichen. Das Instrument der einseitigen Vertragsänderung räumt der Gemeinde als Arbeitgeberin einen grösseren Handlungsspielraum im Personaleinsatz ein. Eine „Versetzung“ – also die Zuweisung einer anderen Funktion, anderer Hauptaufgaben oder eines anderen Arbeitspensums – kann als milderes Mittel gegenüber einer Kündigung gewählt werden. (Der Begriff „Versetzung“ wird im Reglementsentwurf nicht mehr verwendet; er erscheint als veraltet.) Dies kann insbesondere dann ein nützliches Instrument sein, wenn sich keine einvernehmliche Lösung mit dem betreffenden Mitarbeiter findet, die Gemeinde aber aus (z.B. sozial-)politischen Gründen keine Kündigung aussprechen will.

Etliche andere Personalgesetzgebungen enthalten eine ähnliche Regelung. Der Entwurf lehnt sich an die Regelung des Bundes an (Art. 25 BPV).

## *2.2 Zurückhaltende Anwendung*

Die Systematik des Reglementsentwurfs bringt zum Ausdruck, dass das Arbeitsverhältnis in der Regel einvernehmlich (also durch eine Änderung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einverständnis) abzuändern ist. Die einseitige Änderung ist ein Instrument, das nur ganz ausnahmsweise angewendet werden darf. In aller Regel ist die Gemeinde an den abgeschlossenen Arbeitsvertrag gebunden.

Wenn die Gemeinde eine Änderung anstrebt und die betreffenden Mitarbeitenden nicht damit einverstanden sind, dann ist allenfalls eine einseitige Änderung möglich. Es ist aber grosse Zurückhaltung am Platz: Die Gemeinde ist an das Verhältnismässigkeitsprinzip gebunden, was hier bedeutet, dass die einseitige Änderung in jedem Fall zumutbar sein muss (so steht es auch ausdrücklich im Reglementsentwurf). Weiter ist zu bedenken, dass sich eine einseitige Änderung auf die künftige Zusammenarbeit auswirken kann. Schliesslich muss die Gemeinde – gerade bei guten Mitarbeitenden – daran denken, dass die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen können. Aus diesen Gründen dürfte es nur ganz selten sinnvoll und zulässig sein, beispielsweise den Beschäftigungsgrad von Mitarbeitenden zu erhöhen.

## *2.3 Neue Probezeit*

In Artikel 14 Absatz 3 des Reglementsentwurfs ist vorgesehen, dass bei der Übernahme einer neuen Funktion immer eine neue Probezeit zu laufen beginnt. Das gilt auch hier. Der Verzicht auf eine Probezeit bei der einseitigen Änderung der Funktion würde jene Mitarbeitenden benachteiligen, die mit der Gemeinde kooperieren und einvernehmlich einer solchen Änderung zustimmen.

## *2.4 Verhältnis der einseitigen Änderung zu anderen Bestimmungen*

Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einseitig zu ändern, ist eines von verschiedenen Instrumenten, die im neuen Personalreglement vorgesehen sind. Mit anderen Worten gibt es mehrere Überlappungen, insbesondere mit der Kündigung aus sachlichen Gründen. Trotz dieser Überlappungen scheint es sinnvoll, die Möglichkeit der einseitigen Änderung vorzusehen. Sie ist in zahlreichen anderen jüngeren Personalgesetzen ebenfalls vorgesehen. Es ist ein zusätzliches Instrument für seltene Fälle, in denen eine weitere Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitenden durchaus möglich ist, aber eine Einigung nicht möglich ist und eine Kündigung nicht sachgerecht scheint.

# **3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(Erläuterungen zu Art. 19 ff. des Reglementsentwurfs)

## *3.1 Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Invalidität (Art. 19 des Reglementsentwurfs)*

Es wird vorgeschlagen, dass bei Invalidität nicht das ganze Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, sondern nur derjenige Teil, der dem Invaliditätsgrad entspricht. Zeichnet sich eine Invalidisierung ab, sucht die Gemeinde nach Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung der betroffenen Mitarbeitenden, sofern sie dies wünschen. Dies entspricht auch den vorgeschlagenen Grundsätzen der Personalpolitik. Es soll jedoch kein Anspruch der betroffenen Person bestehen, mit dem Restpensum in der alten Funktion weiterarbeiten zu können, wenn dies – zum Beispiel aus organisatorischen Gründen – nicht möglich ist. Der Entwurf sieht im Kapitel „Änderung des Arbeitsverhältnisses“ vor, dass die Gemeinde den Arbeitsvertrag sogar einseitig anpassen kann, wenn eine einvernehmliche Lösung nicht möglich ist. Besteht die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nicht, so muss das Arbeitsverhältnis im verbleibenden Umfang gestützt auf einen der ordentlichen Kündigungsgründe gekündigt werden.



### 3.2 Zur ordentlichen Kündigung durch die Gemeinde (Art. 23 des Reglementsentswurfs)

#### *Allgemeines*

Der vorliegende Entwurf sieht vor, dass die Gemeinde ordentliche Kündigungen „aus sachlichen Gründen“ aussprechen kann. Auf eine abschliessende Aufzählung von Kündigungsgründen wird verzichtet. Es erfolgt auch ein bewusster Verzicht auf eine beispielhafte Aufzählung der „sachlichen Gründe“, da solche Aufzählungen oft als abschliessender Katalog wahrgenommen werden.

Neu soll aus dem Reglementstext deutlich werden, dass jeder sachliche Grund zur ordentlichen Kündigung berechtigt. Damit soll eine leichte Flexibilisierung und Modernisierung im Bereich der ordentlichen Kündigung erreicht werden. Die Flexibilisierung erscheint sachgerecht und zeitgemäss.

Trotz der angestrebten leichten Erweiterung des Handlungsspielraums sind der Gemeinde bei der ordentlichen Kündigung nach wie vor Schranken gesetzt. Die Arbeitnehmenden geniessen nach wie vor einen ausgeprägteren Kündigungsschutz, als ihn das Obligationenrecht gewährt.

#### *Nur sachliche Gründe berechtigen zur Kündigung*

Eine Kündigung ist dann sachlich, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2007 538). Anstatt von sachlichen Gründen wird oft auch von „triftigen“ Gründen gesprochen. Sachliche Gründe sind solche mit einem gewissen Gewicht. Dabei ist das Verschulden des oder der Angestellten nicht massgebend. Auch objektive Gründe wie gesundheitliche Probleme oder fachliche bzw. charakterliche Mängel genügen.

Sachliche Kündigungsgründe sind zum Beispiel ungenügende Leistungen, Mängel im Verhalten, die wiederholte Missachtung von Weisungen von Vorgesetzten, andere gewichtige Pflichtverletzungen, nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas, ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis oder dass sich eine Person nicht in den Betrieb einordnen kann. Auch mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen sachlichen Grund ergeben. Die Voraussetzungen zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein.

Auch betriebliche Gründe können sachliche Gründe für eine Kündigung darstellen. Zu denken ist insbesondere an die Aufhebung einer Stelle.

Wenn die übertragene Aufgabe wegen Krankheit nicht mehr genügend erfüllt werden kann, ist das Gemeinwesen nach Ablauf der Sperrfrist ebenfalls berechtigt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Diesfalls sind die Umstände des Einzelfalls jedoch besonders sorgfältig zu würdigen und die Kündigung muss sich im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung als sachlich begründete und angemessene Lösung erweisen.

(Siehe zur Thematik Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zürich 2002, S. 513 f., mit Verweisen; Daniel von Kaenel, *Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht* in BVR 1996, S. 193; BVR 2009, S. 107, mit Verweisen; BVR 2009, S. 443 ff.).

#### *Die Kündigung muss den allgemeinen Grundsätzen des staatlichen Handelns genügen*

Eine Kündigung muss stets folgenden Prinzipien entsprechen: der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, dem öffentlichen Interesse, dem Verhältnismässigkeitsprinzip, dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung

- ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein,
- in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und
- eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen.

(Siehe auch hierzu Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zürich 2002, S. 513 f. und 516 und BVR 2009 S. 107, mit Verweis).

### *Die Verfahrensvorschriften sind einzuhalten*

Nach wie vor haben Kündigungen in Form einer Verfügung zu ergehen. Davor haben die Mitarbeitenden Anspruch auf das rechtliche Gehör und das Recht auf Einsicht in ihr Dossier. Auch in verfahrensrechtlicher Hinsicht sind sie damit besser gestellt als Arbeitnehmende, die dem OR unterstehen.

### *3.3 Folgen einer Kündigung wegen Aufhebung der Stelle*

Für den Fall, dass Mitarbeitenden wegen einer Stellenaufhebung gekündigt werden muss, sieht das bisherige Personalreglement in Artikel 21 eine Abfindung vor. Diesbezüglich sieht der Reglementsentswurf eine Änderung vor: Er legt den Fokus auf die berufliche Neuorientierung, was als sachgerecht, zeitgemäss und in diesem Sinn auch als modern erscheint. Der Reglementsentswurf sieht deshalb neben der Austrittsleistung – der bisherigen „Abfindung“ – auch unterstützende Massnahmen vor, wobei die unterstützenden Massnahmen stark im Vordergrund stehen. Gemeint sind damit sowohl interne als auch externe „Outplacement“-Beratungen, wofür auch Geldbeträge gesprochen werden.

Die Beträge sollen durch den Gemeinderat in der Verordnung geregelt werden. Der Verordnungsentswurf sieht für unterstützende Massnahmen Höchstbeträge zwischen Fr. 5'000.00 und Fr. 25'000.00 vor, abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und vom Alter der betroffenen Person. Da im Gegenzug die Austrittsleistung im Vergleich zum bisherigen Recht ganz wesentlich reduziert werden soll, hat die neue Regelung keinen finanziellen Mehraufwand zur Folge (soweit dies angesichts der ganz seltenen Fälle gesagt werden kann).

### *3.4 Zu den Folgen unrechtmässiger Kündigung (Art. 28 des Reglementsentswurfs)*

#### *Zum Grundsatz*

Die Regelung enthält einen neuen Ansatz, der demjenigen des Obligationenrechts gleicht: Auch das zu Unrecht gekündigte Arbeitsverhältnis bleibt aufgelöst. Es lebt nicht wieder auf, wie dies im bestehenden Reglement der Fall ist. Es endet auf den Zeitpunkt, der in der Kündigung verfügt wurde oder der sich aus dem rechtskräftigen Beschwerdeentscheid ergibt.

Ausnahme bildet die Kündigung zur Unzeit. Wird von der Beschwerdeinstanz eine solche festgestellt, ist die Kündigung nichtig. Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht aufgelöst.

Für alle anderen Fälle ist mit der neuen Regelung die Situation nach einer Kündigung für alle involvierten Stellen klar: Es gibt keine Rückkehr in das Arbeitsverhältnis, höchstens eine Verlängerung, wenn Vorschriften über die Kündigungsfristen verletzt wurden. Ansonsten werden als Folge der unrechtmässigen Kündigung ausschliesslich finanzielle Leistungen erbracht.

Die Aussage, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst bleibt und auch bei Gutheissung einer Beschwerde nicht wieder auflebt, bringt Klarheit für die betroffenen Mitarbeitenden und für die Gemeinde als Arbeitgeberin. Beiden Seiten ist eine Neuausrichtung und eine Planung der Zukunft möglich. Die bisherige Regelung hätte zu einem monatelangen Schwebezustand geführt, wobei selbst bei Gutheissung der Beschwerde die erfolgreiche weitere Zusammenarbeit nicht garantiert gewesen wäre. Die bisherige Regelung überzeugte insofern nicht.

Die neue Regelung darf andererseits nicht dazu führen, dass Kündigungen allzu schnell ausgesprochen werden. Dem wird entgegengewirkt dadurch, dass Kündigungen nach Ablauf der Probezeit durch den Gemeinderat – somit auf höchster Stufe – erfolgen. Damit ist sichergestellt, dass eine Kündigung nur nach reiflicher Überlegung und nach einer einheitlichen Praxis erfolgt.

#### *Vergleich mit dem OR*

Im OR lebt das Arbeitsverhältnis nur bei einer Kündigung in einer Sperrfrist wieder auf (nichtige Kündigung). Ansonsten bleibt das zu Unrecht gekündigte Arbeitsverhältnis aufgelöst. Jedoch sind bei einer missbräuchlichen Kündigung bis zu sechs Monatslöhne als Entschädigung geschuldet. Bei einer unzulässigen fristlosen Kündigung ist der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist geschuldet, zusätzlich bis zu sechs Monatslöhne als Entschädigung.

### *Zur Entschädigung*

Mit der Entschädigung soll ein angemessener finanzieller Ausgleich dafür geschaffen werden, dass die Gemeinde Mitarbeitenden unrechtmässig gekündigt hat. Die Entschädigung soll die betroffenen Mitarbeitenden für das unrechtmässige Handeln der Gemeinde entschädigen. Grundsätzlich liegt die Entschädigung in einem Rahmen von 1 bis 12 Monatslöhnen.

Bei einer ordentlichen Kündigung ohne sachlichen Grund oder einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund beträgt die Entschädigung mindestens sechs Monatslöhne. Ist die Kündigung aus anderen Gründen unrechtmässig, zum Beispiel, weil Verfahrensvorschriften verletzt oder Kündigungsfristen nicht beachtet wurden, kann die Entschädigung in der ganzen Bandbreite festgelegt werden, also auch unter sechs Monatslöhnen.

## **VI. Allgemeine Rechte und Pflichten**

Die Vorlage führt in den Eckwerten das bisherige Recht weiter. Die Formulierungen des Reglementsentwurfs lehnen sich teils stark an neuere Gesetze von Bund und Kantonen an.

Hervorzuheben ist die Rechtsgrundlage zum Thema Beeinträchtigende Substanzen (Art. 35 Reglementsentwurf). Sie gibt dem Gemeinderat die Kompetenz, in der Verordnung Regeln zum Umgang mit beeinträchtigenden Substanzen und entsprechende Untersuchungen vorzusehen. Im Einzelnen wird verwiesen auf die Erläuterungen bei Artikel 35 des Reglementsentwurfs.

## **VII. Personalbeurteilung**

Die Vorlage führt in den Eckwerten das bisherige Recht weiter. Die Personalbeurteilung hat nach Auffassung des Gemeinderats einen hohen Stellenwert. Die Einzelheiten sind aber stark technischer Natur, eine Regelung in der Verordnung erscheint als stufengerecht.

## **VIII. Personalentwicklung**

Die Vorlage führt in den Eckwerten das bisherige Recht weiter.

## **IX. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen**

(Erläuterungen zu Art. 45 Reglementsentwurf)

Die Vorlage führt in den Eckwerten das bisherige Recht weiter und ist grob vergleichbar mit den Regelungen anderer Gemeinwesen (Kanton Bern, Stadt Luzern, Kanton Schaffhausen, Stadt Bern, Kanton Solothurn).

## **X. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage**

Über weite Strecken führt die Vorlage das bisherige Recht weiter. Einige Änderungen sind aber hervorzuheben:

### **1. Aufhebung der reduzierten Arbeitszeit (REDAZ)**

#### *1.1 Gründe für die Aufhebung von REDAZ*

Heute können ältere Mitarbeitende frei wählen zwischen einer zusätzlichen Ferienwoche *oder* einer wöchentlichen Stundenreduktion um 2,5 oder 5 Stunden (REDAZ). REDAZ ist rechnerisch deutlich mehr wert als die zusätzliche Ferienwoche, so dass die Mitarbeitenden mit ganz wenigen Ausnahmen die wöchentliche Reduktion wählen.

Da die Arbeitslast in der Regel gleich hoch bleibt, ist REDAZ schwierig in der Umsetzung. Sie belastet die betroffenen Mitarbeitenden und die Teams. Die Altersstruktur der Gemeindeverwaltung hat sich seit Einführung von REDAZ gegen oben verschoben und wirkt sich hier zusätzlich ungünstig aus. Aus diesen Gründen soll REDAZ gestrichen werden. Das heisst: Die Wahlmöglichkeit soll entfallen, die älteren Mitarbeitenden sollen aber mehr Ferien erhalten (siehe weiter unten, beim Thema Ferien).

Die Aufhebung von REDAZ muss mit einer Übergangsregelung abgedeckt werden für alle Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten des neuen Rechts REDAZ haben (siehe Art. 81 des Reglementsentwurfs).

Es stellt sich die Frage, ob ein Ausgleich für REDAZ geschaffen werden soll. Entsprechende Abklärungen – unter dem Stichwort „altersgerechte Personalpolitik“ – haben gezeigt, dass die Gemeinde Köniz in den letzten Jahren bereits einige Anstrengungen in diesem Bereich unternommen hat. Hinzuweisen ist insbesondere auf die Teilrevision des Personalrechts aus dem Jahr 2006: Damals wurden Regelungen betreffend den vorzeitigen Altersrücktritt, die Teilpensionierung und eine Frühpensionierungsrente eingeführt. Insgesamt kann das Könizer Personalrecht mit Blick auf seine Altersgerechtigkeit als modern betrachtet werden, selbst wenn die REDAZ entfällt. Immerhin ist aber eine Anpassung bei der Ferienregelung angezeigt (siehe gleich unten).

## **2. Arbeitszeit**

Der Gemeinderat schlägt dem Parlament vor, vorläufig bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden zu bleiben. Obschon etliche andere Gemeinwesen heute eine tiefere Wochenarbeitszeit kennen, ist der Gemeinderat der Ansicht, die Konkurrenzfähigkeit könne wirksamer durch eine Verbesserung der Ferienregelung gestärkt werden (siehe dazu unten).

Auch im Bereich Arbeitszeit sind die Einzelheiten stark technischer Natur und gehören nach Ansicht des Gemeinderats in die Verordnung. Im Verordnungsentwurf ist dabei ein Wechsel vom Gleitzeitmodell zum Jahresarbeitszeitmodell vorgesehen. Der Gemeinderat strebt diesen Wechsel an, weil bereits heute viele Mitarbeitende (nämlich rund ein Sechstel) Jahresarbeitszeitvereinbarungen haben, um kundengerechte Dienstleistungen erbringen zu können (etwa in den Bereichen Winterdienst, Schule, Kultur, Parlament). Im Übrigen wird die Verordnung nach wie vor Spielregeln vorsehen, die einen „geordneten Dienstbetrieb sicherstellen“ und einen angemessenen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeberin und Mitarbeitenden gewährleisten.

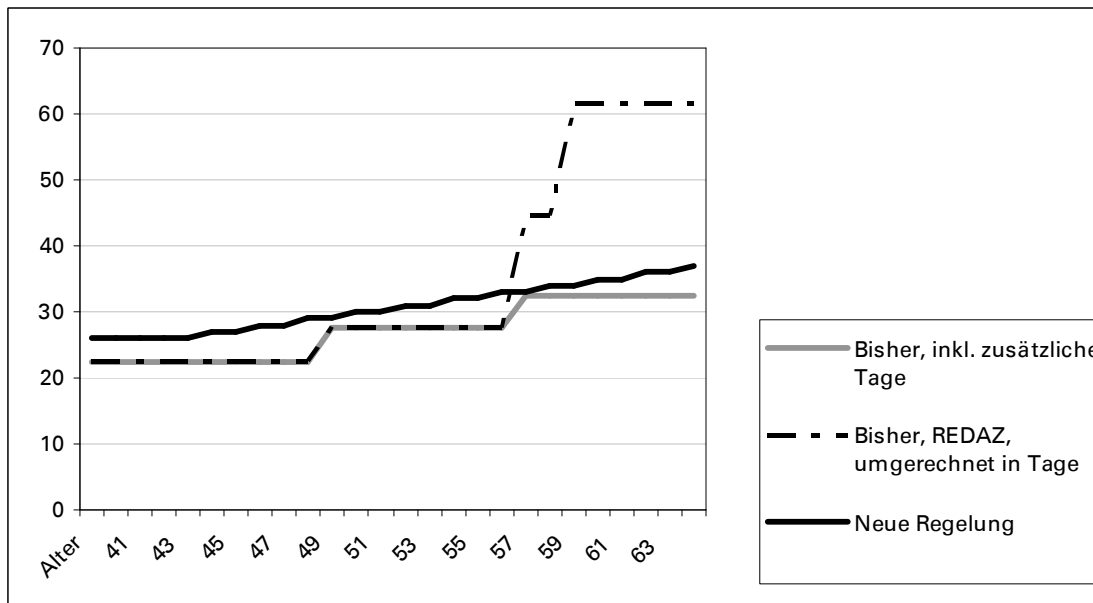
Es ist noch darauf hinzuweisen, dass Artikel 55 über die generelle Lohnentwicklung dem Gemeinderat die Kompetenz gibt, „ausnahmsweise bei schwieriger Lage der Gemeinde den generellen Lohnanstieg in Form einer Arbeitszeitreduktion ausgleichen“. Diese Möglichkeit wurde aus dem bisherigen Recht übernommen. Falls der Gemeinderat von dieser Kompetenz Gebrauch macht, ist es möglich, dass die Arbeitszeit unter 42 Stunden pro Woche sinkt.

## **3. Neue Ferienregelung**

Auf dem Arbeitsmarkt ist die Gemeinde Köniz mit den vier Wochen Ferien des bisherigen Rechts spürbar im Nachteil. Der Gemeinderat ist der festen Überzeugung, die Ferienregelung müsse verbessert werden. Er schlägt vor, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr haben.

Die Verordnung soll die Einzelheiten regeln. Im Sinn einer altersgerechten Personalpolitik, nämlich um die Erhaltung der Leistungsfähigkeit zu fördern, sieht der Gemeinderat vor, den Ferienanspruch ab dem 45. Altersjahr langsam ansteigen zu lassen bis auf höchstens 37 Tage (65. Altersjahr).

Grafische Darstellung:



## XI. Lohn und andere finanzielle Leistungen

### 1. Lohnsystem und Lohnentwicklungen

(Erläuterungen zu Art. 51 ff. Reglementsentwurf)

Es wird vorgeschlagen, das heutige Lohnsystem mit dem Einreihungsplan und den Lohnklassen und -stufen beizubehalten. Erstens wurde der Einreihungsplan erst vor wenigen Jahren neu definiert und alle Stellen diesem neu zugeordnet. Zudem wurden durch den Gemeinderat seither laufend Anpassungen vorgenommen, soweit dies notwendig war. Zweitens erschien der Aufbau eines komplett neuen Lohnsystems nicht zwingend notwendig und hätte auch die Kapazitäten des Projektteams überfordert. Drittens muss man sich bewusst sein, dass jede Einführung eines neuen Lohnsystems Erarbeitungs- und Überführungskosten und Unruhe beim Personal verursacht.

Die Frage der generellen Lohnentwicklung (bisher Teuerungsausgleich) ist politisch heikel. Regelmässig kam es die letzten Jahre im Rahmen der Budgetdebatte im Parlament diesbezüglich zu Wortmeldungen. Es wird deshalb eine neue Regelung vorgeschlagen. Sie lehnt sich an die Regelung des Kantons Bern an.

Bei der individuellen Lohnentwicklung wurde der bisherige Begriff „Beförderung“ gestrichen, da er für die Bezeichnung der individuellen Lohnentwicklung nicht korrekt ist. Unter einer Beförderung versteht man gemeinhin die Ernennung in eine neue Funktion.

### 2. Lohnbestandteile

Neu wird auf die Unterscheidung verschiedener Lohnbestandteile verzichtet; es gibt fortan nur noch den Lohn und „andere finanzielle Leistungen“. Den Teuerungsausgleich in der bisherigen Form gibt es nicht mehr, neu heisst diese Anpassung „generelle Lohnentwicklung“ (Art. 54 Reglementsentwurf).

Da thematisch zusammengehörend, ist im Abschnitt über den Lohn auch die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung geregelt (Art. 57 ff. Reglementsentwurf).

Die „anderen finanziellen Leistungen“ der Gemeinde sind:

- der Auslagenersatz (Art. 62 Reglementsentwurf)
- die Vergünstigungen (Art. 63 Reglementsentwurf)
- die Zulagen (Arbeits- und Funktionszulagen nach Art. 64, Familienzulagen nach Art. 65, Gemeindefamilienzulagen nach Art. 66 Reglementsentwurf)
- die Prämien (Leistungsprämie nach Art. 67, Treueprämie nach Art. 68 Reglementsentwurf)

Eine weitere „andere finanzielle Leistung“ der Gemeinde sind die „Leistungen im Todesfall“ (Art. 70 Reglementsentwurf). Diese sind insofern besonders, als sie an Hinterbliebene von Mitarbeitenden ausbezahlt werden.

So wie die Begriffe neu verwendet werden, gehören die Zulagen (und die weiteren „anderen finanziellen Leistungen“) also nicht zum Lohn. Wenn im Reglement von „Lohn“ die Rede ist, sind die Zulagen – oder weitere „andere finanzielle Leistungen“ – demnach nie mitgemeint.

### **3. Frühpensionierungsrente**

#### *3.1 Ausgangslage*

Im Mai 2006 wurde das Modell der Frühpensionierungsrente mit einer Befristung von vorerst 6 Jahren in Kraft gesetzt. Die Höhe der Frühpensionierungsrente richtet sich nach der maximalen AHV-Altersrente. Den vollen Anspruch erhalten die Mitarbeitenden der tiefsten Lohnklassen (LK 1-4); je höher die Lohnklasse, desto tiefer der Anspruch (bei LK 14-16 beträgt die Frühpensionierungsrente 50%).

Im Bericht und Antrag betreffend «Frühpensionierungsmodell Gemeinde Köniz» zuhanden des Parlaments (Sitzung vom 13. März 2006) wurde festgehalten, dass nach 5 Jahren eine Berichterstattung zuhanden des Gemeinderates über Kosten und Erfahrungen zu erfolgen habe. Diese Berichterstattung soll folgende Angaben enthalten:

- Wie viele Mitarbeitende entschieden sich für einen vorzeitigen Altersrücktritt oder für eine Teilpensionierung?
- Hatten diese Mitarbeitenden zu diesem Zeitpunkt eine Voll- oder Teilzeitstelle?
- In welchem Alter erfolgte der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung?
- Wie sieht die Verteilung auf die Lohnklassen aus?
- Wie sieht die Verteilung auf Frauen und Männer aus?
- In wie vielen Fällen wurde eine Frühpensionierungsrente gewährt?
- Welche Kosten bzw. Einsparungen ergaben sich für die Arbeitgeberin?
- Haben sich Vakanzen ergeben, die über die heute übliche Dauer von 2 Monaten hinausgehen?
- Welche finanziellen Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse?
- Welche Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse bezüglich Altersstruktur?

Der Bericht muss eine Interpretation dieser Statistiken und einen Prognoseteil beinhalten, der die weitere Entwicklung sowohl personell als auch finanziell aufzeigt. Er dient als Entscheidungsbasis für die Weiterführung bzw. Abbruch des Frühpensionierungsmodells.

Die Evaluation wurde im Herbst 2010 vorgenommen und wird hiermit in den Bericht und Antrag an das Parlament integriert.

#### *3.2 Auswertungen der gemachten Erfahrungen (2006–2010)*

Im Folgenden wird auf die oben aufgeführten Punkte detailliert eingegangen. Wo eine Statistik abgebildet wird, findet sich die Interpretation gleich im Anschluss:

*Wie viele Mitarbeitende entschieden sich für einen vorzeitigen Altersrücktritt oder für eine Teilpensionierung?*

Seit 2006 wurden insgesamt 62 Mitarbeitende frühzeitig pensioniert oder -teilpensioniert. Weitere 11 Mitarbeitende sind in diesem Zeitraum "ordentlich" pensioniert worden.

*Hatten diese Mitarbeitenden zu diesem Zeitpunkt eine Voll- oder Teilzeitstelle?*

Es handelte sich um 39 Vollzeitstellen und 23 Teilzeitanstellungen.

*In welchem Alter erfolgte der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung?*

Der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung erfolgte durchschnittlich im Alter von 62 Jahren und 2 Monaten.

*Wie sieht die Verteilung auf die Lohnklassen aus?*

Lohnklassen	2006	2007	2008	2009	2010	Total
1-4	4	6	2	2	3	17
5-7	1	1	6	4	3	15
8-10	2	3	1	1	6	13
11-13	2	2	3	3	1	11
14-16	-	1	3	2	-	6
						<b>62</b>

*Wie sieht die Verteilung auf Frauen und Männer aus?*

In den 5 Jahren der Betrachtung wurden 45 Männer und 17 Frauen vorzeitig pensioniert. Im gleichen Zeitraum haben 6 Männer und 5 Frauen bis zur Erreichung des ordentlichen Rentenalters gearbeitet.

*In wie vielen Fällen wurde eine Frühpensionierungsrente gewährt?*

Sämtliche Anträge an den Gemeinderat wurden wohlwollend geprüft. Während der vorliegenden Berichtsperiode kamen insgesamt 8 Männer und 3 Frauen in den Genuss einer Frühpensionierungsrente.

Die Verteilung der dazugehörenden Lohnklassen ergibt folgendes Bild:

Lohnklassen	2006	2007	2008	2009	2010	Total
1-4	-	3	-	-	1	4
5-7	-	-	1	-	-	1
8-10	2	1	-	1	1	5
11-13	-	1	-	-	-	1
14-16	-	-	-	-	-	-
						<b>11</b>

Gesamthaft handelte es sich um 5 Mitarbeitende mit einer Vollzeitstelle, 6 Mitarbeitende waren Teilzeit angestellt.

*Welche Kosten bzw. Einsparungen ergaben sich für die Arbeitgeberin?*

Basis bildeten die Gesamtlohnkosten der neuen Mitarbeitenden inkl. Lohnentwicklung im Zeitraum der Frühpensionierungsrenten-Ausrichtung der/des Vorgängerin/Vorgängers; diese Kosten wurden den weggefallenen Lohnkosten sowie der Kosten der Frühpensionierungsrente gegenübergestellt:

	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Kosten Frühpensionierungsrente	8'127.00	46'571.50	67'184.00	43'107.00	26'682.00	<b>191'671.50</b>
Einsparung (-) / Mehrkosten Lohn	-17'687.00	-68'931.00	-94'470.00	9'321.00	-10'537.00	<b>-182'304.00</b>
<b>Total Einsparung (-) / Mehrkosten während dem Anspruch FPR</b>	<b>-9'560.00</b>	<b>-22'359.50</b>	<b>-27'286.00</b>	<b>52'428.00</b>	<b>16'145.00</b>	<b>9'367.50</b>

Bei einem teilpensionierten Mitarbeitenden wurde im Jahr 2006 aufgrund der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit die Frühpensionierungsrenten für 6 Monate zurückgefordert (Fr. 4'515.00).

Eine anstehende Neubesetzung einer Stelle bietet für die Abteilungen auch immer die Gelegenheit, Abläufe zu überdenken und Optimierungen umzusetzen. Aus diesem Grund wurde in vielen Fällen nicht eine 'deckungsgleiche' Nachfolge eingestellt.

*Haben sich Vakanzen ergeben, die über die heute übliche Dauer von 2 Monaten hinausgehen?*

In je einem Fall blieb die Stelle drei resp. 6 Monate unbesetzt; in einem weiteren Fall wurde die Stelle eines Mitarbeitenden erst im Zeitpunkt des vollständigen Altersrücktritts ersetzt und nicht bereits im Zeitpunkt der Teilpensionierung, sodass die Stelle während 17 Monate zu 50% (statt zu 100%) besetzt war.

*Welche finanziellen Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse?*

Die Frühpensionierungen sind durch die Gemeinde finanziert und wirken sich aus dieser Perspektive nicht direkt auf die Pensionskasse aus. Das vorliegende Instrument stützt sich aber auf das heutige Pensionskassen-Reglement und kann deshalb nicht völlig isoliert betrachtet werden. Die heutigen Regelungen der Pensionskasse bewirken, dass das bestehende Frühpensionierungsinstrument zu einem sinnvollen Instrument wird. Sollten die Leistungen der Pensionskasse im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Pensionierung zukünftig überprüft und angepasst werden, wirkt sich dies unmittelbar auf das vorliegende Modell der Frühpensionsrente aus.

*Welche Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse bezüglich Altersstruktur?*

Gemäss dem Leiter der Pensionskasse lässt sich aufgrund obengenannter Massnahme keine Aussage bezüglich der Beeinflussung der Altersstruktur bei der Pensionskasse machen.

### *3.3 Prognose*

Bei der ursprünglichen Idee des Modells der Frühpensionsrente wurde davon ausgegangen, dass frühpensionierte Mitarbeitende mit jungen Personen ersetzt werden. In Wirklichkeit betrug das Durchschnittsalter der Neubesetzungen bei den 11 Frühpensionierungen 36 Jahre, wovon die älteste Mitarbeiterin im Alter von 49 Jahren angestellt wurde. Obwohl nicht genau absehbar, kann davon ausgegangen werden, dass dieser Altersdurchschnitt künftig eher tiefer liegen wird.

Das Durchschnittsalter der Gemeindemitarbeitenden liegt bei 46 Jahren. Mitarbeitende, welche 58 Jahre oder älter sind, machen 13% des gesamten Mitarbeiterbestandes aus. 41 Mitarbeitende sind zwischen 58 und 61 Jahre alt; von ihnen werden in den nächsten Jahren sicher einige von einer Frühpensionierung Gebrauch machen wollen. Aufgrund der Altersstruktur könnte das Instrument dadurch vermehrt zur Anwendung kommen.

Die Erfahrungen mit den bisherigen Frühpensionierungen zeigen, dass sie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden wie auch der Gemeinde gerecht werden. Insbesondere bei den Mitarbeitenden, welche gesundheitliche Probleme haben (es waren deren 6 von 11), erweist sich das Instrument als faire und zweckmässige Lösung.

### *3.4 Schlussfolgerungen*

Das heutige Frühpensionierungsmodell hat sich für Mitarbeitende und die Gemeinde bewährt. Die Frühpensionsrente deckt die Einkommenslücke, ohne welche für viele Mitarbeitende ein vorzeitiger Altersrücktritt kaum vorstellbar wäre. Die 11 Mitarbeitenden, welche seit 2006 in den Genuss dieses Modells kamen, waren mehrheitlich in mittleren und tieferen Lohnstufen angesiedelt. Für die vorwiegend gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitenden konnte dadurch eine faire und würdige Lösung gefunden werden. Die heute vorliegenden Zahlen zeigen, dass sich die Einsparungen durch tiefere Löhne leicht unter den Erwartungen bewegten, aber dennoch zu einer Kostenneutralität führten. Die mit der Frühpensionierung der meist gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitenden verhinderte Krankheitsausfälle und deren Folgekosten – die sich nicht beziffern lassen – erlauben aus finanzieller Sicht jedoch eine positive Bilanz zu ziehen.

Aus diesen Gründen empfiehlt sich, die Frühpensionsrente auch nach Ablauf der Befristung zu ermöglichen, das heisst: sie ins neue Personalreglement aufzunehmen.

Die Entwicklungen bei der Pensionskasse sind dabei im Auge zu behalten. Denn die Frühpensionsrente ist mit den heutigen Bestimmungen der Pensionskasse eng verknüpft und darauf abgestimmt (z.B. Art. 27, AHV-Überbrückungsrente). Allfällige Änderungen bei der Pensionskasse können einen kleineren oder grösseren Anpassungsbedarf bei der Frühpensionsrente nach sich ziehen.



## **XII. Zuständigkeiten und Verfahren**

(Erläuterungen zu Art. 73 ff. des Reglementsentwurfs)

### *1.1 Erlass einer Verfügung, wenn Rechte und Pflichten umstritten sind*

Es ist kein Widerspruch, dass das Arbeitsverhältnis durch einen Vertrag (also einvernehmlich) zustande kommt, dass aber die Gemeinde über umstrittene Rechte und Pflichten durch Verfügung (also einseitig) entscheidet. Dieser Ablauf ist recht verbreitet (siehe z.B. Art. 16 und 107 PG BE, Art. 8 und 34 BPG). Als Alternative wäre eine Streiterledigung durch Klage beim Regierungsstatthalteramt denkbar; das wäre aber aufwendiger, ohne dass entsprechende Vorteile erkennbar wären.

Auch nach der neuen Regelung soll nur dann verfügt werden, wenn keine Einigung erreicht werden konnte. Solche Einigungen sind in den Schranken des Personalreglements und der Rechtsgleichheit zulässig und brauchen nicht ausdrücklich erwähnt zu werden.

Die Formulierung „umstrittene Rechte und Pflichten“ soll zum Ausdruck bringen, was auch sonst gälte: Nämlich dass nicht verfügt werden kann, wenn es gar nicht um Rechte und Pflichten geht, sondern nur um sogenannte Dienstanweisungen, organisatorische Anordnungen und dergleichen (Fälle aus der Praxis siehe etwa BVR 2009 459 und VRPG-Kommentar, Rz. 34 bei Art. 49).

### *1.2 Gleichstellungsrecht*

Das Gleichstellungsrecht von Bund und Kanton enthält einige zwingende Bestimmungen, die auch für Gemeinden als Arbeitgeberinnen gelten. Aus folgenden Gründen sind auf Gemeindeebene keine besonderen Vorschriften oder Verweise nötig:

- Das Schlichtungsverfahren muss weder erwähnt noch besonders berücksichtigt werden, denn es ist freiwillig.
- Bei den möglichen Streitfällen ist wohl zu unterscheiden zwischen Streitfällen ohne bzw. mit Zusammenhang zu einer Kündigung.
- Streitfälle ohne Zusammenhang zu einer Kündigung können sein: Streite um Verbieten, Unterlassen etc. einer Diskriminierung; Zahlung des geschuldeten Lohns; Entschädigungsbegehren. Das Verfahren für solche Streite ist im eidgenössischen Gleichstellungsgesetz nicht geregelt, und das kantonale Gleichstellungsgesetz verweist auf das Gemeinderecht und das Verwaltungsrechtspflegegesetz. Das heisst, dass diese Streitfälle nach dem untenstehenden Verfahren erledigt werden können: Der Gemeinderat verfügt, und diese Verfügung ist mit Beschwerde anfechtbar. Eine besondere, zusätzliche Regelung ist nicht nötig.
- Streitfälle in Zusammenhang mit einer Kündigung können sein: die Kündigung ist nichtig; Mitarbeitende entscheiden sich für Abfindung statt Weiterbeschäftigung. Beide Fälle sind im kantonalen Gleichstellungsgesetz geregelt. Das neue Personalreglement steht nicht im Widerspruch dazu, und es enthält in Artikel 2 einen Vorbehalt des übergeordneten Rechts. Ein besonderer Hinweis auf die kantonalen Regelungen ist deshalb nicht nötig.

### *1.3 Erläuterung zur Bestimmung über externe Beratung*

In Artikel 76 Absatz 5 des Reglementsentwurfs steht, der Gemeinderat könne „weitere Instrumente“ vorsehen. Die bisherige Weisung G W 27 enthält solche weiteren Instrumente für den Fall, dass ein Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Mobbing vorliegt. Das Wichtigste aus dieser Weisung soll in die Verordnung übernommen werden.

## **XIII. Vollzugs-, Schluss- und Übergangsbestimmungen**

Mit Übergangsbestimmungen kann der Übergang zwischen bisherigem Recht und neuem Recht massgeschneidert abgedeckt werden. Bei der Einführung des neuen Personalreglements entstehen nach Ansicht des Gemeinderat nur ganz wenige Konstellationen, die abgedeckt werden müssen, denn das neue Personalreglement führt grundsätzlich nicht zu einer Verschlechterung der Anstellungsbedingungen, und im Übrigen haben Mitarbeitende mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung bei einem Gemeinwesen Änderungen der Anstellungsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen. In einigen wenigen Punkten scheint es aber angezeigt, Übergangsrecht zu erlassen.

Am stärksten greift die Abschaffung von REDAZ in die bisherige Stellung der Mitarbeitenden ein. Hier sind nach Ansicht des Gemeinderats Übergangsbestimmungen nötig. Dabei scheint es inhaltlich gerechtfertigt, den REDAZ-Mitarbeitenden die zeitlichen Ansprüche im Grossen und Ganzen so, wie sie sich am Tag des Inkrafttretens des neuen Rechts präsentieren, zu belassen und unverändert weiterzuführen bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses. Technisch soll das Übergangsrecht so ausgestaltet werden, dass administrativ (im Zeiterfassungssystem) am wenigsten Aufwand anfällt. Das kann auf folgende Weise geschehen: Zuerst werden die Zeitanprüche nach bisherigem Recht ermittelt (Ferien, REDAZ, Kompensationstage im langjährigen Schnitt, Tag zur freien Verfügung). Dann werden die Zeitanprüche nach neuem Recht ermittelt (Ferien). Ermittelt man die Differenz, so wird ersichtlich, in welchem Umfang die bisherigen REDAZ-Mitarbeitenden durch das neue Recht schlechtergestellt werden. Im Durchschnitt beträgt die Schlechterstellung in den Altersjahren 58/59 rund 53 Frei-Stunden pro Jahr und in den Altersjahren 60–65 138 Frei-Stunden pro Jahr. Es wird nun vorgeschlagen, den bisherigen REDAZ-Mitarbeitenden eine Art Besitzstandsgarantie zu gewähren und zwar wie folgt: Wer am 31. Dezember 2011 REDAZ-berechtigt ist (das heisst: wer zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2011 58 Jahre alt wurde oder älter ist), erhält eine jährliche Zeitgutschrift, die bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich unverändert bleibt; der Umfang dieser Zeitgutschrift beträgt – abhängig vom Lebensalter am 31. Dezember 2011 – entweder 53 oder 138 Stunden pro Jahr.

Weiter scheint es nötig, zu den Themen Urlaube und bisherige privatrechtliche Anstellungen Übergangsbestimmungen zu erlassen. Bei den bisher privatrechtlichen Anstellungen wird geregelt, dass keine rückwirkenden Ansprüche entstehen (z.B. Treueprämien), dass aber für neu entstehende Ansprüche bei der Berechnung der Anstellungsjahre die bisherige privatrechtliche Anstellung mitberücksichtigt wird (Art. 79 des Reglementsentwurfs). Bei den Urlauben wird geregelt, dass Bewilligungen von Urlauben für öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen, die bei Inkrafttreten des neuen Reglements noch gelten, mit allen dazugehörigen Regelungen in Kraft bleiben (Art. 82 des Reglementsentwurfs).

#### **XIV. Kostenfolgen**

Die Tabelle auf den nächsten beiden Seiten zeigt die finanziellen Auswirkungen im Überblick.

Die finanziellen Auswirkungen der Revision des Personalrechts können nicht genau beziffert werden. Aus heutiger Sicht ist aber zu vermuten, dass die Revision kostenneutral erfolgt.

#### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

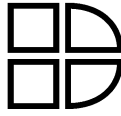
1. Das Personalreglement wird gemäss vorgelegtem Entwurf beschlossen.
2. Die Motion 0725 wird abgeschrieben.

Köniz, 9. Februar 2011

Der Gemeinderat

#### **Beilage**

– Personalreglement (Entwurf)



## Beratung Personalrecht

### Finanzielle Auswirkungen im Überblick

#### Vorbemerkung

Die Revision des Personalrechts wirkt sich aus heutiger Sicht gesamthaft kostenneutral aus.

Gegenstand	Änderung		Auswirkungen		
	z.G. Personal	z.G. Gemeinde	Kosten/Einsparung (Annahme)	Berechnungsgrundlage	Kommentar
Art. 1 Geltungsbereich	Oeffentlichrechtliche Anstellung mit anderen Mitarbeitenden der Gemeinde (insbesondere Krankentaggeldversicherung und Treueprämien)	Vereinfachung bei Handhabung, Gleichbehandlung von Mitarbeitenden  Rückvergütungen durch die Krankentaggeldversicherung	Kosten: Fr. 45'000.--	150 Mitarbeitende (35 Stellen à 100%) :  Treueprämien 25', Lohnüberführungen ca. 20'	Rückvergütungen durch Krankentaggeldversicherung sind schwierig abzuschätzen, neu werden sich diese Mitarbeitenden auch an den Prämien beteiligen müssen.
Art. 2-23	-		-	-	Direkte Kosten lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten. Allenfalls administrativer Aufwand.
Art. 24 und Art. 25	Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit und der Arbeits-	Reduktion der Ausstrittsleistungen durch bedeutend tiefere	Einsp.: Fr. 40'000.--	Einsparung von 50 - 60% der bisherigen	Die Kostenschätzung ist schwierig. Wird mit älteren Mitarbeitenden gerechnet,

	marktchancen	Ansätze und durch schnellere Arbeitsintegration Wahrnehmen der sozialen Verantwortung		Kosten Annahme: 2 Mitarbeitende pro Jahr, Durchschnitt 46 Jahre	steigen die "Einsparungen" rasant.
Art. 26	Verschlechterung der Austrittsleistungen				Direkte Kosten/Einsparungen lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten.
Art. 27 b		Der Differenzbetrag von 80 (Krankentaggeld) auf 100% des Lohnes kann für max. drei Monate wegfallen	Einsp. Fr. 1'500.--	Annahme: Alle drei Jahre ein Fall über 2 Monate, wo auf das Kündigungsrecht bestanden wird.	Eine Schätzung ist sehr schwierig. Die Gemeinde ist nicht verpflichtet, von der Kündigungsmöglichkeit Gebrauch zu machen und wird die Verhältnismässigkeit einbeziehen müssen.
Art. 28-37				Zu Art. 29: Bericht abgeben ==> vgl. Art. 70	Direkte Kosten/Einsparungen lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten.
Art. 38	Stellvertretungen werden früher abgegolten	Bereitschaft der Mitarbeitenden für Stv.-Lösungen steigt	Kosten: Fr. 1'500.--	Annahme: zusätzliche 3 Monate bei den Lohnklassen 7 und 10	Könnte auch zu Einsparungen führen, da z.B. unbezahlte Urlaube oder Vakanzen kostensenkend wirken, nicht aber Krankheitsabwesenheiten <3 Monate
Art. 39-46					Direkte Kosten/Einsparungen lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten.

Art. 47	Umverteilung: attraktivere Ferienregelung für die Jüngeren und die Mitarbeitenden mittleren Alters, trotz Abschaffung von REDAZ weiterhin altersgerechte Gestaltung der Ferienansprüche	Zeitgerechtere und leichtere kommunizierbare Ferienregelungen, Abschaffung von REDAZ, welche aufgrund der demographischen Entwicklung der Belegschaft an Bedeutung gewinnen würde	Die Abwesenheiten durch Ferien und REDAZ gleichen sich - über die verschiedenen Altersgruppen hinweg - weitgehend aus.	Vergleich: Alte und neue Ferienregelung bei einer "Lebensstelle" (von 20 bis 65J bei der Gemeinde Kőniz ange stellt)	Direkte Kosten/Einsparungen lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten. Aufgrund der heutigen Altersstruktur des Personals wirkt sich der Wegfall der Arbeitszeitreduktion REDAZ mittel- und langfristig deutlich z.G. einer höheren Präsenzzeit der Mitarbeitenden aus.
Art. 48	Vereinfachung	Vereinfachung (auch administrativ)			Einsparungen werden mit Ferienregelung (Art. 47) kompensiert
Art. 49-85					Direkte Kosten/Einsparungen lassen sich aus heutigen Überlegungen keine ableiten